



La violencia psicológica contra la mujer en el ámbito laboral

Psychological violence against women in the workplace

Violência psicológica contra mulheres no local de trabalho

ARTÍCULO ORIGINAL

Galo Ivan Masabanda Analuiza
gi.masabanda@uta.edu.ec

Jenifer Katherine Pilco Vinueza
jpilco2884@uta.edu.ec

Jorge Juliano Ormaza Tello
jormaza9470@uta.edu.ec

Maria Ana Tigasi Tigasi
mtigasi6518@uta.edu.ec



Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador

Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistalex.v9i30.375>

Artículo recibido: 5 de febrero 2025 / Arbitrado: 27 de marzo 2025 / Publicado: 2 de julio 2025

RESUMEN

Este estudio analizó la violencia psicológica contra la mujer en el ámbito laboral universitario, con el propósito de identificar sus principales manifestaciones, evaluar el nivel de conocimiento sobre derechos laborales y políticas de igualdad, y valorar la efectividad de la Ley de Economía Violeta y otras iniciativas estatales. Se empleó un enfoque cuantitativo a través de encuestas estructuradas aplicadas a 270 docentes universitarias de la Universidad Técnica de Ambato, seleccionadas mediante muestreo probabilístico. Los resultados revelaron que, aunque la mayoría de las participantes reconoció la existencia de programas estatales de prevención, menos de la mitad consideró que las políticas públicas garantizan efectivamente la igualdad de género o manifestó poseer conocimiento suficiente sobre la Economía Violeta. Asimismo, se constató que la violencia psicológica persiste en formas como el acoso verbal, la descalificación profesional y la intimidación. Se concluyó que, pese a los avances normativos, es necesario fortalecer la implementación de leyes, protocolos y programas de sensibilización que promuevan ambientes laborales inclusivos y equitativos.

Palabras clave: Violencia psicológica; Mujer; Ámbito laboral; igualdad de género; Economía Violeta; Ecuador

ABSTRACT

This study analyzed psychological violence against women in the university work environment, with the purpose of identifying its main manifestations, evaluating the level of knowledge about labor rights and equality policies, and assessing the effectiveness of the Violet Economy Law and other state initiatives. A quantitative approach was used through structured surveys applied to 270 female university professors of the Technical University of Ambato, selected through probability sampling. The results revealed that, although most of the participants recognized the existence of state prevention programs, less than half considered that public policies effectively guarantee gender equality or stated that they had sufficient knowledge about the Violet Economy. It was also found that psychological violence persists in forms such as verbal harassment, professional disqualification and intimidation. It was concluded that, despite regulatory advances, it is necessary to strengthen the implementation of laws, protocols and awareness programs that promote inclusive and equitable work environments.

Key words: Psychological violence; Women; Workplace; Gender equality; Violet Economy; Ecuador

RESUMO

Este estudo analisou a violência psicológica contra a mulher no ambiente de trabalho universitário, com o objetivo de identificar suas principais manifestações, avaliar o nível de conhecimento sobre direitos trabalhistas e políticas de igualdade e avaliar a eficácia da Lei de Economia Violeta e outras iniciativas do Estado. Foi utilizada uma abordagem quantitativa por meio de pesquisas estruturadas aplicadas a 270 professoras universitárias da Universidade Técnica de Ambato, selecionadas por amostragem probabilística. Os resultados revelaram que, embora a maioria das participantes reconhecesse a existência de programas estatais de prevenção, menos da metade considerava que as políticas públicas garantiam efetivamente a igualdade de gênero ou afirmava ter conhecimento suficiente sobre a Economia Violeta. Também foi constatado que a violência psicológica persiste em formas como assédio verbal, desqualificação profissional e intimidação. Concluiu-se que, apesar dos avanços regulatórios, é necessário fortalecer a implementação de leis, protocolos e programas de conscientização que promovam ambientes de trabalho inclusivos e equitativos.

Palavras-chave: Violência psicológica; Mulheres; Local de trabalho; Igualdade de gênero; Economia violeta; Equador

INTRODUCCIÓN

La violencia psicológica en el ámbito laboral ha sido reconocida como una forma grave de vulneración no sólo individual, sino también colectiva, que afecta el bienestar de las personas, el clima organizacional, la productividad y, en última instancia, la integridad de los derechos humanos. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), las formas menos visibles de acoso —como burlas, descalificaciones, amenazas, humillaciones o aislamiento social— pueden tener efectos tan nocivos como la violencia física, incluyendo estrés, depresión, disminución de desempeño y absentismo laboral.

En el plano internacional, las mujeres son quienes tienden a experimentar con mayor frecuencia la violencia psicológica en el trabajo, en buena medida debido a estructuras de poder, roles y expectativas sociales que perpetúan la desigualdad de género (Naciones Unidas, 2017). En Ecuador, el marco normativo ha intentado responder a estos desafíos. En 2021, el país ratificó el Convenio 190 de la OIT sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo, lo que estableció obligaciones legales para proteger a todas las personas trabajadoras de comportamientos que causen daño psíquico, físico, sexual o económico, incluyendo aquellos motivados por género (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2021). Más recientemente, la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta, promulgada en enero de 2023, determinó que las empresas con 25 o más empleadas elaboren políticas de prevención del acoso laboral y que las de 50 o más trabajadoras implementen planes de igualdad y de no discriminación (Mondaq, 2023).

No obstante, la implementación de estas normas enfrenta importantes retos. Persisten barreras culturales, desconocimiento de los derechos laborales, temor a represalias y deficiencias en los mecanismos de denuncia, lo que limita la efectividad real de las protecciones legales. En espacios universitarios, donde convergen jerarquías académicas, dependencia institucional y múltiples roles laborales, estas dinámicas se intensifican y tienden a expresarse de manera más silenciosa y difícil de visibilizar.

Desde esta perspectiva, la presente investigación busca analizar el impacto de la violencia psicológica contra las mujeres en el ámbito universitario, con el propósito de aportar evidencia empírica que sirva de base para el desarrollo de protocolos de protección efectivos. Se plantea como meta contribuir al fortalecimiento de políticas institucionales y normativas que favorezcan la construcción de ambientes

de trabajo más seguros, equitativos y respetuosos de la dignidad de las mujeres, promoviendo no solo la igualdad formal, sino también una igualdad sustantiva que garantice oportunidades reales de desarrollo profesional en condiciones de justicia.

Sustento teórico

La violencia psicológica laboral se refiere a un conjunto de conductas abusivas y sistemáticas en el ambiente de trabajo que buscan menoscabar la dignidad y la salud emocional de la víctima. Este tipo de violencia se caracteriza por agresiones no físicas, como comentarios despectivos, humillaciones, aislamiento social, amenazas o la negación de oportunidades laborales. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), el acoso laboral tiene efectos devastadores no solo sobre la salud mental de las personas, sino también sobre su bienestar físico, contribuyendo al agotamiento, el estrés y la ansiedad.

En el contexto ecuatoriano, la violencia psicológica en el trabajo es particularmente preocupante debido a las profundas desigualdades de género que persisten en la sociedad. Las mujeres enfrentan desafíos adicionales derivados de la discriminación basada en su género, lo que las coloca en una posición vulnerable ante comportamientos laborales abusivos. La descalificación constante, la exclusión de decisiones importantes y la desvalorización de sus habilidades son prácticas comunes. Peñafiel, y Navarrete (2024) señalan que el 60% de las mujeres en Ecuador que han experimentado violencia laboral reportaron sentirse psicológicamente afectadas, lo que refleja la seriedad del problema en el país.

Prevalencia de la violencia psicológica contra la mujer

La prevalencia de la violencia psicológica contra las mujeres en el ámbito laboral en Ecuador es un tema alarmante que requiere atención urgente. Según la Encuesta Nacional de Relaciones Familiares y Violencia de Género del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2021), aproximadamente un 25% de las mujeres que forman parte del mercado laboral ecuatoriano han experimentado algún tipo de violencia en el trabajo, siendo la psicológica la más común. Esta cifra refleja la magnitud del problema y la necesidad de intervenir de manera efectiva para cambiar las estructuras que perpetúan este tipo de abuso.

Aunque existen leyes que prohíben la discriminación y el acoso, como la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos de las Mujeres, su aplicación es débil y enfrenta diversos desafíos. Las víctimas suelen desmotivarse a denunciar debido a la falta de mecanismos claros de protección y la percepción de que no recibirán apoyo suficiente para resolver su situación. El temor a perder el empleo o a sufrir represalias por parte de superiores es otro de los factores que perpetúan el silencio (Ecuador TV, 2021).

Los sectores más afectados son aquellos donde las mujeres ocupan posiciones de subordinación y carecen de voz dentro de las estructuras de poder. Un estudio de la Cámara de Comercio de Quito (2022) indicó que las mujeres con cargos de menor jerarquía enfrentan mayores niveles de violencia psicológica, ya que no cuentan con los recursos ni con la protección institucional necesaria para enfrentar estas situaciones.

El impacto sobre la salud mental y emocional de las mujeres es significativo. La encuesta respalda la percepción de que las políticas públicas son insuficientes, hecho que se corrobora con estudios recientes como el de Ortiz (2025), quien encontró que los problemas de salud mental en los trabajadores ecuatorianos —entre ellos ansiedad y depresión— han impactado negativamente en la productividad laboral, generando ausentismo, disminución en la concentración y desmotivación.

Impacto en la salud mental y la productividad

La violencia psicológica laboral tiene efectos prolongados en la salud mental de las trabajadoras; de acuerdo con un comunicado conjunto de la OMS y la OIT (2022), la exposición a conductas como el acoso psicológico o mobbing en el trabajo se relaciona con un aumento de trastornos tales como depresión y ansiedad, y contribuye a ambientes laborales estresantes que agravan el bienestar emocional. En Ecuador, un estudio del Ministerio de Salud Pública en colaboración con la OPS/OMS (2022) identificó que condiciones laborales adversas se asocian con alteraciones en la salud mental de los trabajadores, incluyendo síntomas de ansiedad y depresión, lo que sugiere un vínculo probable entre el acoso laboral y mayores tasas de trastornos psicológicos.

En términos de productividad, estudios como el de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí evidencian que las víctimas de acoso laboral perciben una disminución en su rendimiento, lo que confirma que la falta de medidas de prevención en las empresas tiene efectos negativos en el desempeño institucional (Zambrano-Vera y Ruíz-Cedeño, 2022).

Marco legal

En Ecuador, la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2017) incorporó medidas legales para sancionar y prevenir este tipo de violencia, constituyendo un marco normativo de protección a los trabajadores. Posteriormente, el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial MDT-2020-244, que establece un Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, con la obligación de que las instituciones implementen procedimientos internos de protección (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2020). No obstante, distintos análisis señalan que la aplicación de estas disposiciones ha sido limitada, debido a barreras culturales, institucionales y a la falta de infraestructura adecuada para la denuncia, lo que reduce su efectividad en la práctica (Dentons, 2022).

Ecuador ha avanzado en la creación de un marco normativo para prevenir la violencia y el acoso laboral. La ratificación del Convenio 190 de la OIT en mayo de 2021 establece la obligación de garantizar entornos laborales libres de violencia y acoso, promoviendo políticas públicas que protejan la dignidad de las trabajadoras y trabajadores (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2021). En el ámbito nacional, el Ministerio de Trabajo ha emitido normativas como el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-244, que establece el Protocolo de Prevención y Atención de casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo, aplicable tanto al sector público como privado (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2020). Sin embargo, un estudio realizado entre 2021 y 2023 reveló que solo el 30% de las empresas privadas implementan protocolos de prevención y atención, lo que indica que persisten desafíos en la aplicación efectiva de estas normativas (Gallegos, 2024).

Economía violeta

La Economía Violeta es un modelo económico inclusivo que busca erradicar la desigualdad de género en los espacios laborales y promover la participación activa de las mujeres en la toma de decisiones, la gestión empresarial y la creación de políticas públicas inclusivas. Este enfoque propone la igualdad salarial, el acceso equitativo a empleos de calidad y la eliminación de barreras estructurales que limitan el ejercicio de los derechos económicos de las mujeres (Ministerio de Economía y Finanzas de Ecuador, 2021).

La aprobación de la Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta en 2023 marcó un hito al establecer un marco normativo que fomenta la capacitación, el empoderamiento y la protección de las mujeres en el ámbito laboral. Sin embargo, enfrenta obstáculos vinculados con la falta de recursos y la resistencia cultural en algunas organizaciones, lo que dificulta su implementación efectiva (Ministerio de Trabajo del Ecuador, 2024).

Este modelo también resalta la importancia de garantizar entornos laborales saludables, libres de acoso y con acceso a servicios de salud mental. Según ONU Mujeres (2020), la creación de espacios laborales libres de violencia y acoso es esencial para el bienestar de las trabajadoras y para su plena participación en la economía.

Además, el Banco Mundial (2021) destaca que la inclusión plena de las mujeres en los sectores productivos genera beneficios económicos significativos, ya que incrementa la competitividad empresarial y reduce las brechas de pobreza, contribuyendo al desarrollo económico sostenible del país.

MÉTODO

El estudio se desarrolló bajo el método deductivo, el cual permitió partir de un análisis general del problema de la violencia psicológica contra la mujer en el ámbito laboral, para posteriormente identificar factores estructurales y sociales que inciden en su aparición. A partir de este proceso se revisaron leyes, teorías y normativas vigentes, con el fin de generar propuestas que contribuyan a cambios efectivos en la prevención y erradicación de esta problemática. Asimismo, se contempló la importancia de la comunicación como herramienta de sensibilización, considerando que la producción audiovisual y el uso de redes sociales constituyen medios relevantes para visibilizar esta forma de violencia.

El enfoque de la investigación fue cuantitativo, dado que se recurrió a herramientas estadísticas para describir y explicar el fenómeno en estudio. Este enfoque permitió obtener datos objetivos que reflejaron la magnitud del problema, aunque también incorporó percepciones de carácter subjetivo

expresadas por las participantes en sus respuestas. De esta manera, se garantizó un análisis integral que combinó precisión numérica con la interpretación del contexto social.

La técnica utilizada para la recolección de información fue la encuesta, aplicada a través de un cuestionario estructurado. Este instrumento se diseñó con el objetivo de recopilar datos sistemáticos y ordenados acerca de las experiencias de las trabajadoras frente a situaciones de violencia psicológica en el ámbito laboral. Las preguntas incluyeron indicadores sobre acoso, hostigamiento y discriminación, así como sobre las medidas implementadas por las instituciones para prevenir y sancionar estas conductas.

La población de referencia correspondió a los 901 docentes de la Universidad Técnica de Ambato, según el Informe de Rendición de Cuentas 2023. A partir de este universo, se aplicó la fórmula de cálculo de muestra para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95 % ($Z = 1.96$), un margen de error del 5 % y una probabilidad de ocurrencia del 50 %. Como resultado, se determinó un tamaño muestral de 270 participantes, conformado exclusivamente por mujeres docentes. Esta muestra permitió obtener información representativa y pertinente para el análisis del fenómeno.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Políticas públicas y programas estatales

En la Tabla 1, se analizó la percepción de las docentes de la dimensión políticas públicas acerca de las acciones del Estado para prevenir la violencia psicológica y garantizar la igualdad de género.

Tabla 1. Políticas públicas y programas estatales.

Pregunta	Sí	No	% Sí	% No
¿Conoce si el Estado ha implementado programas de apoyo para prevenir la violencia psicológica laboral contra la mujer?	198	72	73 %	27 %
¿Considera que las políticas públicas del Estado ecuatoriano son suficientes para garantizar la igualdad de género en el trabajo?	117	153	43 %	57 %
¿Cree que los programas de inclusión laboral del Estado favorecen la equidad entre hombres y mujeres?	157	113	58 %	42 %
¿Considera que las iniciativas del Estado para promover la igualdad de género son efectivas en su entorno laboral?	162	108	60 %	40 %
¿Sabe si el Estado ha promovido campañas de sensibilización sobre el acoso y la violencia psicológica laboral?	163	107	60 %	40 %
¿Cree que la implementación de la Ley de Economía Violeta podría mejorar la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral ecuatoriano?	216	54	80 %	20 %

Los resultados evidenciaron una valoración ambivalente de las políticas públicas. Mientras que el 73 % reconoció que el Estado ha implementado programas de apoyo, el 57 % consideró que las políticas aún no son suficientes para garantizar la igualdad de género. Asimismo, un 60 % percibió como efectivas las iniciativas estatales y campañas de sensibilización, aunque persiste un 40 % que no las identifica como suficientes. De manera destacada, el 80 % de las encuestadas señaló que la implementación de la Ley de Economía Violeta podría mejorar la inclusión de las mujeres en el ámbito laboral.

La información refleja avances en la acción estatal, aunque todavía se perciben limitaciones en la efectividad de las políticas. Existe una brecha entre la normativa vigente y su aplicación práctica, lo que sugiere la necesidad de fortalecer los mecanismos de implementación y sensibilización en torno a la igualdad de género en el ámbito laboral.

Conocimiento y sensibilización sobre igualdad de género

Esta dimensión examinó el nivel de conocimiento de las docentes acerca de conceptos y programas relacionados con la igualdad y la violencia de género tal como se evidencia en la Tabla 2.

Tabla 2. Conocimiento y sensibilización.

Pregunta	Sí	No	% Sí	% No
¿Conoce usted el significado de Economía Violeta?	138	132	51 %	49 %
¿Está de acuerdo con que las empresas deberían ofrecer programas de sensibilización sobre violencia de género y acoso laboral?	167	103	62 %	38 %

Los resultados indicaron que solo el 51 % de las encuestadas conocía el concepto de Economía Violeta, lo que refleja un nivel de conocimiento limitado en torno a esta normativa específica. Sin embargo, un 62 % consideró necesario que las empresas implementen programas de sensibilización sobre violencia de género y acoso laboral.

Se evidenció una brecha de información respecto a políticas y leyes recientes, como la Economía Violeta, lo que limita el empoderamiento laboral de las mujeres. No obstante, existe consenso en la importancia de que las instituciones implementen estrategias de sensibilización como medida preventiva.

Igualdad de oportunidades y liderazgo en el ámbito laboral

En esta dimensión se exploró la percepción sobre igualdad de oportunidades y la promoción de liderazgo femenino dentro del entorno laboral, tal como se destaca en la Tabla 3.

Tabla 3. Igualdad de oportunidades y liderazgo.

Pregunta	Sí	No	% Sí	% No
¿Considera que existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en su lugar de trabajo?	256	19	93 %	7 %
¿Está al tanto de si existen programas que fomenten la participación activa de la mujer en puestos de liderazgo dentro del ámbito laboral?	256	19	93 %	7 %

La gran mayoría de las encuestadas (93 %) afirmó que existe igualdad de oportunidades en su lugar de trabajo y que conoce programas de fomento de liderazgo femenino.

Estos resultados reflejaron un panorama positivo en cuanto al acceso a oportunidades y al impulso de la participación de las mujeres en cargos de liderazgo dentro de la institución. Sin embargo, es importante considerar que estas percepciones pueden no reflejar de manera uniforme la realidad en todos los espacios laborales del país.

Discusión

La violencia psicológica contra la mujer en el ámbito laboral constituye una manifestación clara de las desigualdades de género persistentes en Ecuador. Los resultados de la encuesta aplicada a 270 docentes universitarias de la Universidad Técnica de Ambato revelan que, aunque la mayoría reconoce la existencia de programas estatales para prevenir la violencia laboral (73%), existe un conocimiento limitado sobre la efectividad real de las políticas públicas y los mecanismos de protección disponibles (INEC, 2021; Ecuador TV, 2021). Esto evidencia una brecha entre la formulación normativa y su aplicación práctica, lo que coincide con lo señalado por Peñafiel y Navarrete (2024), respecto a la falta de impacto real de las medidas legales frente a la violencia psicológica laboral.

Los hallazgos muestran que la violencia psicológica se manifiesta a través de intimidación, descalificación profesional, acoso verbal y exclusión social, reflejando patrones estructurales de

discriminación de género profundamente arraigados en la cultura organizacional. Aunque un 60% de las encuestadas considera que las iniciativas estatales son efectivas, un 40% percibe que no lo son, lo que subraya la insuficiencia de las acciones actuales para garantizar la igualdad de género en los espacios laborales universitarios (Ministerio de Trabajo, 2021; OIT, 2018).

En cuanto al conocimiento sobre la Ley de Economía Violeta, los resultados muestran que solo un 51% de las participantes comprende su significado y un 80% considera que su implementación podría mejorar la inclusión laboral femenina. Esto indica la necesidad urgente de campañas de sensibilización y educación continua para garantizar la aplicación efectiva de la normativa (Ministerio de Economía y Finanzas de Ecuador, 2021; Ecuador TV, 2023; UN Women, 2020). La percepción de insuficiencia de las políticas públicas, reforzada por la encuesta, coincide con los planteamientos de Calderón y Chávez (2022), quienes destacan que la persistencia de una cultura organizacional patriarcal dificulta la erradicación de la violencia psicológica laboral.

Los efectos de la violencia psicológica sobre la salud mental y la productividad de las trabajadoras son evidentes y preocupantes. Las manifestaciones de estrés, ansiedad y baja autoestima reflejadas en la literatura (OMS, 2020; Ortiz, 2025) se correlacionan con los hallazgos de la encuesta, donde la percepción de inseguridad y desconocimiento de los recursos disponibles afecta directamente la motivación y desempeño académico y profesional de las mujeres. Esto reafirma que la violencia laboral no solo impacta la salud emocional, sino también la eficiencia y productividad organizacional (Ministerio de Trabajo, 2021).

Por otro lado, la encuesta evidencia que existe un reconocimiento generalizado de la importancia de programas de sensibilización por parte de las empresas (62%) y de la existencia de iniciativas de liderazgo femenino (95%), lo que sugiere un avance en la concienciación sobre igualdad de género. Sin embargo, la implementación efectiva de estos programas aún requiere un compromiso institucional más sólido y estrategias de seguimiento que aseguren su cumplimiento (OIT, 2019).

Finalmente, los resultados confirman que la erradicación de la violencia psicológica laboral no puede depender únicamente de reformas legales. Se requiere una transformación cultural profunda, educación en derechos humanos y género, y el compromiso activo de las instituciones para construir ambientes laborales inclusivos, equitativos y libres de violencia. La integración de la Ley de Economía Violeta y los mecanismos de protección legal constituye un paso fundamental, pero debe complementarse con políticas internas efectivas, capacitación continua y la promoción de una cultura organizacional respetuosa de la dignidad humana (Banco Mundial, 2021; UN Women, 2020).

CONCLUSIONES

El estudio confirmó que la violencia psicológica contra las mujeres en el ámbito laboral constituye una problemática persistente en Ecuador, afectando especialmente a aquellas trabajadoras que ocupan posiciones de menor jerarquía. Este fenómeno tiene consecuencias significativas tanto para la salud mental de las mujeres, generando estrés, ansiedad y disminución de la autoestima, como para la productividad y el desempeño de las instituciones, evidenciando la repercusión directa de la violencia laboral sobre el funcionamiento organizacional.

A pesar de la existencia de instrumentos legales como la Ley de la Economía Violeta y la Ley Orgánica Reformatoria para Prevenir el Acoso Laboral, orientados a promover la igualdad de género y la protección de las trabajadoras, su implementación se muestra insuficiente. La falta de mecanismos efectivos de aplicación, la escasa difusión de los derechos laborales y la limitada capacitación en temas de género contribuyen a que muchas mujeres permanezcan vulnerables frente a situaciones de acoso y discriminación, perpetuando así dinámicas de desigualdad en el entorno laboral.

En consecuencia, los hallazgos demuestran que los avances normativos por sí solos no son suficientes para erradicar la violencia psicológica laboral. Se requiere un enfoque integral que combine medidas preventivas, correctivas y sancionatorias, así como la sensibilización y educación constante sobre igualdad de género. Solo a través de la adopción de políticas organizacionales proactivas, el fortalecimiento de los protocolos de protección y la promoción de una cultura institucional inclusiva se podrá garantizar un entorno laboral seguro, equitativo y respetuoso de la dignidad de todas las trabajadoras.

AGRADECIMIENTOS. Agradecemos el valioso aporte que esta investigación representa para el grupo "POLITICAS PÚBLICAS, DERECHO Y DESARROLLO HUMANO", de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales de la Universidad Técnica de Ambato. Reconocemos el apoyo y liderazgo del Dr. Galo Iván Masabanda Analuiza, director de área, cuyo compromiso ha sido fundamental para el desarrollo de este proyecto.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2017, 22 de agosto). Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo para prevenir el acoso laboral. Registro Oficial. Ecuador. <https://www.elcomercio.com/actualidad/seguridad/asamblea-inclusion-acosolaboral-losep-codigodeltrabajo.html>
- Banco Mundial. (2021). Mujer, empresa y el derecho 2021: América Latina y el Caribe. Banco Mundial. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/35283>
- Calderón-Guevara, C., y Chávez Buri, M. D. (2024). Invisibilización de la mujer ecuatoriana en la sociedad actual. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1). https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1757
- Cámara de Comercio de Quito. (2022). La violencia psicológica en el ámbito laboral: Evidencias en el sector privado ecuatoriano. Informe técnico. <https://ccq.ec>
- Dentons. (2022, 14 de noviembre). El Convenio 190 de la OIT y su aplicación en el Ecuador. Dentons. <https://www.dentons.com/es/insights/articles/2022/november/14/el-convenio-190-de-la-oit-y-su-aplicacion-en-el-ecuador>
- Ecuador TV. (2021). La violencia laboral contra la mujer persiste pese a la normativa vigente. Ecuador TV Noticias. <https://www.ecuadortv.ec>
- Ecuador TV. (2023). Economía Violeta: Nueva ley en favor de la igualdad laboral en Ecuador. Ecuador TV Noticias. <https://www.ecuadortv.ec>
- Gallegos, M. (2024). Diseño e implementación de protocolos de prevención de acoso laboral en el sector privado ecuatoriano. *Revista Latinoamericana de Trabajo*, 8(1), 45–60. <https://doi.org/10.23857/rlat.2024.8.1.4507>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC] (2021). Participación laboral femenina en Ecuador. Recuperado de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC]. (2021). Encuesta nacional de relaciones familiares y violencia de género contra las mujeres. INEC. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec>
- Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana (2021, 19 de mayo). Ecuador ratificó el Convenio de la OIT sobre eliminación de la violencia y el acoso laboral. Gobierno del Ecuador. <https://www.cancilleria.gob.ec/2021/05/19/ecuador-ratifico-el-convenio-de-la-oit-sobre-eliminacion-de-la-violencia-y-el-acoso-laboral/>
- Ministerio de Economía y Finanzas de Ecuador. (2021). Política pública Economía Violeta: Por los derechos económicos y una vida libre de violencia para las mujeres. <https://www.derechoshumanos.gob.ec/wp-content/uploads/2021/05/Politica-Publica-Economia-Violeta-2021-2025.pdf>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2024). Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf>
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador & Organización Panamericana de la Salud. (2022, mayo 10). Ecuador presentó el primer estudio nacional sobre condiciones de trabajo y salud con enfoque en salud mental, respiratoria y osteomuscular. OPS/OMS. <https://www.paho.org/es/noticias/10-5-2022-ecuador-presento-primer-estudio-nacional-sobre-condiciones-trabajo-salud-con>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador (2020, noviembre 25). Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244: Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. Registro Oficial. Ecuador. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/ministerio-trabajo-protocolo-denuncia-acoso>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2020, noviembre 25). Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-244: Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. Registro Oficial. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/ministerio-trabajo-protocolo-denuncia-acoso/>
- Ministerio de Economía y Finanzas de Ecuador. (2021). Política pública Economía Violeta: Por los derechos económicos y una vida libre de violencia para las mujeres. <https://www.finanzas.gob.ec/economia-violeta>
- Ministerio de Trabajo del Ecuador. (2021). Protocolo de prevención y atención de casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra la mujer en los espacios de trabajo. <https://www.trabajo.gob.ec/protocolo-prevencion-violencia>

- Mondaq (2023, 13 de enero). Ley Orgánica para Impulsar la Economía Violeta. <https://www.mondaq.com/employee-benefits--compensation/1288708/ley-org%C3%A1nica-para-impulsar-la-econom%C3%ADa-violeta>
- Naciones Unidas (2017, 8 de marzo). La violencia laboral hacia las mujeres es un problema universal, advierte la OIT. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/03/la-violencia-laboral-hacia-las-mujeres-es-un-problema-universal-advierte-la-oit/>
- ONU Mujeres. (2020). Informe de resultados 2020. <https://ecuador.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/06/informe-de-resultados-2020>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). Violencia y acoso en el mundo del trabajo: Un marco para la acción. <https://www.ilo.org/violencia-acoso>
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2020). Informe sobre la violencia de género y la salud mental en el ámbito laboral. <https://www.who.int/violencia-laboral>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Ginebra, Suiza: OIT. Recuperado de <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). Violencia y acoso en el mundo del trabajo. OIT. <https://www.ilo.org/global/topics/violence-harassment/lang-es/index.htm>
- Ortiz, L. (2025, 5 de septiembre). Ansiedad y depresión en aumento, la salud mental laboral como desafío económico en Ecuador. Primicias Gestión. Recuperado de <https://www.primicias.ec/revistagestion/analisis/ansiedad-depresion-salud-mental-laboral-ecuador-104455/>
- Organización Mundial de la Salud & Organización Internacional del Trabajo. (2022, 28 de septiembre). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Comunicado de prensa conjunto. Ginebra. Recuperado de <https://www.who.int/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021, mayo 19). Ecuador ratifica el Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. <https://www.ilo.org/es/news/ecuador-ratifica-convenio-190>
- Peñafiel, J. y Navarrete, M. (2024). Eficacia del procedimiento sancionador en casos de acoso laboral en el sector privado en el Ecuador. Revista de Investigación Enlace Universitario. 23. 124-140. 10.33789/enlace.23.1.143.
- UN Women. (2020). Economía violeta: Estrategias para la igualdad de género en el trabajo. ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org>
- S.A, L. (20 de enero de 2023). LEY ORGÁNICA PARA IMPULSAR LA ECONOMÍA. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2024/02/Ley-Violeta.pdf>
- Zambrano-Vera, M. C., y Ruíz-Cedeño, V. A. (2022). El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Dominio de las Ciencias, 8(1), 911–928. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.1143>